



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경제학석사학위논문

정규직과 비정규직 근로자의 wage profile:
비정규직 근로자를 중심으로

2015년 8월

서울대학교 대학원
경제학부 경제학 전공
황 인 영

논문 초록

요약

정규직과 비정규직 근로자의 임금격차를 wage profile을 통하여 동태적으로 분석하였다. 시간의 경과에 따른 정규직과 비정규직의 임금격차를 살펴보고, 비정규직이 정규직으로 전환되었을 경우의 wage profile 변화를 분석하였다.

임의효과 패널모형을 이용해 분석한 결과, 정규직과 비정규직의 임금격차는 시간의 경과에 따라 중졸이하의 경우 감소하고, 고졸의 경우 일정, 대졸이상의 경우 증가하였다. 비정규직에서 정규직으로 전환되는 근로자의 wage profile은 중졸이하와 고졸의 경우 기존 정규직 근로자의 wage profile을 따라가지만, 대졸의 경우 임금수준과 임금상승률이 기존 대졸 정규직 wage profile보다 낮게 유지되었다. 비정규직 근로기간이 증가할수록 정규직으로 전환되었을 때의 임금에 부정적 영향을 주는 것을 확인하였다.

.....

주요어 : 정규직, 비정규직, wage profile

학 번 : 2013-22872

< 목 차 >

I. 서론	1
II. 자료의 소개와 기초통계	3
III. 계량모형	7
IV. 임의효과 모형의 추정결과	10
V. 정규직과 비정규직 근로자의 wage profile	13
VI. 비정규직 근로자가 정규직으로 전환되었을 때의 wage profile . .	14
VII. 결론	21

I 서론

1980년대 이후 세계적으로 고용유연화가 강조되고, 고용보호법제(EPL, Employment Protection Legislation)가 완화됨에 따라 세계노동시장은 제도적 변화를 경험하였다. OECD(2015)는 OECD 국가의 고용의 3분의 1이 비정규직 근로형태이며, 1990년도 이후부터 세계경제위기까지 발생한 고용성장 중 비정규직 고용성장이 약 2분의 1을 차지하고 있음을 보이고 있다. 비정규직 증가에 따른 고용안정성의 저하로 인해 고용 유연성과 안정성에 대한 논의가 진행되고 있으며(Gebel, Michael, and Johannes Giesecke(2009), Siebert, Horst(1997), ILO(2005)) 정규직일자리와 비교하여 비정규직 일자리가 가지는 특성과 그 영향에 대한 연구가 이루어지고 있다. 각 국가마다 대표적인 비정규직의 구체적인 형태가 다르며, 그 특성이 상이하지만 대부분 비정규직이 정규직에 비해 낮은 임금과 낮은 직업훈련의 기회, 힘든 근로 환경 등 열악한 상황에 처해있다. OECD(2015)는 정규직에 비해 낮은 비정규직의 임금수준으로 인해, 비정규직의 증가가 개인의 소득 불평등 확대에 기여하고 있음을 나타내는 근거를 제시하고 있다.

비정규직 근로자 문제는 최근 한국 노동시장의 주요 문제로 여겨지고 있다. 한국은 IMF 이후 비정규직 일자리가 급증 하면서 2000년도 이후 현재까지 비정규직 근로자는 임금근로자 중 30%이상을 차지하고 있다. 비정규직은 기업에게 노동의 유연성을 제공하는 긍정적인 측면이 있지만, 비정규직 일자리의 고용불안정성과 정규직 근로자와의 임금격차로 인해 계속해서 문제가 제기되고 있다. 비정규직고용보호법 등 비정규직 문제에 대한 여러 가지 대책이 제시되고 있지만 비정규직 근로의 특성과 비정규직 문제의 근본적 원인에 대한 분석이 부족한 상황이다.

본 연구는 정규직과 비정규직의 임금을 동태적으로 분석하여 비정규직의 특성을 파악하고자 한다. 기존에 비정규직과 정규직의 임금격차에 대한 많은 연구가 진행되었으며, 주로 비정규직과 정규직의 임금격차 중 차별에 의한 격차에 초점을 맞추었다(안주엽(2005), 김우영·권현지(2006), 이

병희(2007), 남재량(2007) 전수연(2014)). 이병희(2007)는 경제활동조사 근로형태 부가조사 자료를 이용하여 비정규직과 정규직의 임금격차를 추정하고 요인을 분해하였다. 임금격차 중 76%가 속성에 의한 차이로 설명되고, 24%가 계수에 의한 차이(price effect)로 설명됨을 밝혔다. 남재량(2007)은 한국노동패널 자료를 사용하여 고정효과 모형으로 임금격차를 추정하고 요인을 분해한 결과 85~90%가 속성에 의한 차이로 설명되고 10~15%가 가격효과로 설명된다고 밝혔다. 모두 한 시점을 기준으로 비정규직과 정규직의 임금격차를 분석하고 Oaxaca 임금 분해(wage decomposition)를 이용하여 임금격차의 요인을 분석하였다. 본 연구는 비정규직의 동태적 특성을 고려하여, 정규직과 비정규직의 임금격차를 동태적으로 살펴봄으로써 비정규직에 대한 좀 더 다양한 정보를 제공하고자 한다.

비정규직은 다음과 같은 동태적 특징을 가진다. 비정규직 근로자는 정규직으로 이동하고자하는 유인이 계속 존재한다. 2014년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 일자리 형태 선택 동기에 대한 분석에 따르면 정규직은 약 80%가 자발적으로 20%가 비자발적으로 일자리를 선택하는 것에 비해 비정규직의 경우 50%가 자발적으로 50%는 비자발적으로 일자리를 선택하는 것으로 나타난다. 비자발적으로 비정규직을 선택한 근로자의 경우 일자리를 변경할 유인이 존재한다. 또한 자발적으로 비정규직을 선택한 근로자의 20%는 직장이동을 위해서 비정규직 일자리를 선택하였다. 실제로 비정규직이 정규직으로 가기 위한 가교의 역할을 하고 있는지는 알 수 없으나, 비정규직 근로자는 정규직으로 가기위한 가교로서 비정규직을 선택하는 경우가 있음을 나타낸다. 하지만 실제 한국의 비정규직의 정규직 전환율은 10%이하로 OECD 국가 중 최하위 수준이다. 비정규직은 한번 비정규직이 되면 그 상태를 벗어나지 못하는 상태의존성이 존재하여, 비정규직이 함정의 역할을 할 수 있다는 연구가 존재한다. 남재량·김태기(2000), 장지연·양수경(2007), 김우영·권현지(2008), 김호원·이덕재·임희정(2008)은 비정규직 일자리의 상태의존성을 연구한 결과 비정규직이 한번 들어가면 빠져나올 수 없는 함정으로서

역할을 하고 있다고 결론짓고 있다. 또한 남재량(2008)은 노사정합의에 따른 비정규직 정의를 사용하여 분석한 결과 비정규직이 정규직으로 가기 위한 가교의 기능과 함정으로의 역할을 모두 가진다고 밝히고 있다.

위와 같은 비정규직의 특성을 고려하여 비정규직과 정규직 근로자의 life cycle wage profile을 추정함으로써 두 그룹의 임금격차를 동태적으로 분석하고자 한다. 첫 번째, 비정규직을 벗어나지 못하고 계속해서 비정규직에 남아있는 경우, 비정규직과 정규직의 임금격차가 시간의 경과에 따라 어떻게 변화하는지 확인하고 그 격차의 주요 속성은 무엇인지 분석한다. 두 번째, 비정규직 근로자가 정규직 근로자로 전환되는 경우의 wage profile을 추정하고, 기존 정규직 wage profile과 비교함으로써 비정규직 근로가 정규직으로 가기위한 가교의 역할을 하는지 알아볼 것이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 2장은 자료의 소개와 기초통계를 제시한다. 3장은 계량모형을 구축하고, 4장은 정규직과 비정규직 wage profile의 임의효과 패널모형의 추정결과를 제시한다. 5장은 두 그룹의 추정된 wage profile을 제시하고, 6장은 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자와 정규직의 추정된 wage profile을 제시한다. 마지막으로 7장에서는 요약과 결론을 제시한다.

II 자료의 소개와 기초통계

본 연구에 사용된 자료는 한국노동패널조사(Korea Labor Income Panel Study; 이하 KLIPS)이다. KLIPS는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000 가구에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시하고 있으며, 1998년 1차 조사를 시작으로 2012년 15차 자료까지 공개되어 있다. KLIPS는 크게 가구를 조사대상으로 한 가구용 자료와 가구에 속한 만 15세 이상의 가구원을 조사대상으로 한 개인용 자료로 구분된다.

본 연구는 KLIPS의 1~15차(3차 제외) 개인용 자료를 연결하여 비정규직

과 정규직 근로자의 life cycle wage profile을 추정 한다. 정규직과 비정규직 근로자의 wage profile을 추정하기 위해서 첫 번째 관측치를 기준으로 정규직 표본과 비정규직 표본을 구분하였다. 정규직 근로자들은 한번 정규직으로 근로하기 시작하면 그 고용형태를 계속 유지하는 것에 비해 비정규직 근로자들은 비정규직으로부터 정규직으로 전환되는 경우가 존재한다. 따라서 비정규직 근로자들이 정규직으로 전환되었을 때 임금의 변화를 파악하기 위하여 위와 같이 표본을 구분하였다.

비정규직 근로자의 판별은 주관적 판단에 의한 비정규직 여부 변수를 사용한다. 이 변수는 자기선언적 비정규직 변수로서 3차를 제외한 모든 차수에 존재한다.¹⁾ 종속변수인 임금은 시간당 임금을 사용하였다. 비정규직 중 시간제 근로자가 존재한다. 월 평균임금을 사용하는 경우 노동시간에 따른 임금격차가 두 그룹의 임금격차에 포함되기 때문에 시간당 임금을 사용하였다.²⁾ 또한 시간당 임금은 2010년 기준으로 소비자 물가지수를 사용하여 물가를 조정하여 사용하였다.

정규직표본은 1998년부터 2012년에 관찰되는 6,939명의 패널 개체, 비정규직 표본은 3,210 패널 개체로 구성되어 있다. 비정규직 3,210명 중 873명이 관찰되는 기간 동안 비정규직에서 정규직으로 전환되었다. 정규직 표본의 평균나이는 38세, 비정규직 표본의 평균나이는 40세, 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자의 평균나이는 39세다.

<표1>은 비정규직 근로자가 정규직으로 전환된 연령을 보여준다. 비정규직에서 정규직으로 전환된 873명 중 49.8%가 35세 이전에 비정규직에서 정규직으로 전환되고, 40.9%가 35~50세에 전환되고, 15.7%가 50~65세에 전환된다. 대부분 경제활동 초기에 비정규직에서 정규직으로 전환되고, 연령이 늘어남에 따라 비정규직에서 정규직으로 전환되는 경우는 드문 것을 확인할 수 있다. <표2>는 정규직 전환 근로자의 학력이다.

1) 노사정이 합의한(경제활동인구조사 부가조사의) 비정규직 정의에 따른 분류는 KLIPS자료에서 2002년부터 부분적으로 적용되었으며 2010년부터 완전히 적용할 수 있게 되었다. 본 연구는 보다 장기적인 자료의 사용을 위해 1차부터 조사된 자기선언적 비정규직 변수를 사용하였다.

2)
$$\ln wage = \frac{\text{월평균임금}}{\text{주당정규근로시간} \times 4.3}$$

〈표1〉 정규직 전환연령

전환연령	Freq.	Percent
20~35	435	49.83
35~50	350	40.9
50~65	137	15.69
total	873	100

〈표2〉 정규직 전환자 학력

학력	Freq.	Percent
미취학	12	1.38
초등학교 졸업	88	10.09
중학교 졸업	132	15.14
고등학교 졸업	442	50.69
전문대 졸업	72	8.26
4년제 대학졸업	111	12.73
석사	11	1.26
박사	4	0.46
total	872	100

중졸이하가 약 25%, 고졸이 약 50% 대졸이상인 약 23%이다. 정규직 전환자의 학력분포는 비정규직 표본의 학력분포와 거의 동일함을 비정규직과 정규직 전환자의 특성을 비교한 [부록-그림1]에서 확인할 수 있다. 비정규직에서 정규직으로 전환되는 근로자가 특정 학력에서 발생하기 보다는 기존 비정규직의 학력분포에 따라 균등하게 전환되는 것을 알 수 있다. 학력뿐만 아니라, 연령, 기업규모, 기업의 종류도 비정규직과 정규직 전환자의 분포가 거의 비슷하다. 〈표3〉은 정규직 전환자의 직종을 나타낸다. 직종의 경우 비정규직 표본은 단순노무종사자가 많은 것에 비해 정규직으로 전환된 근로자들의 직종은 사무종사자, 장치기계 조직, 조립종사자, 전문가가 다수이다. 다른 특성에 비해 직종에서 비정규직과 정규직전환자의 분포가 상이함을 알 수 있다.³⁾

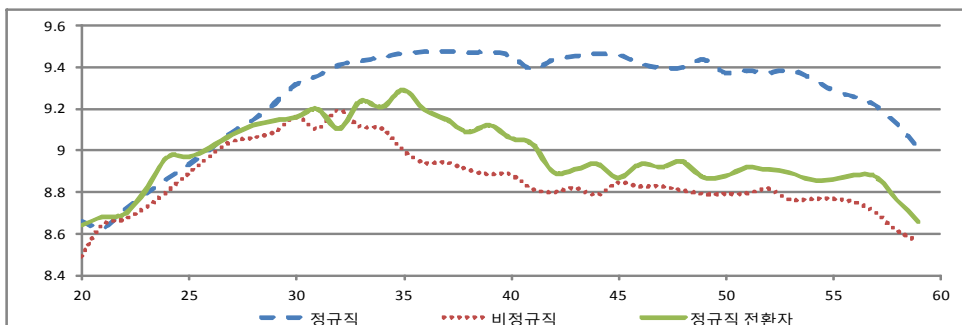
3) [부록-그림2] 정규직 전환 근로자와 비정규직 근로자의 직종에서 자세히 확인할 수 있다.

〈표3〉정규직 전환자 직종

직종	Freq.	Percent
전문가	73	8.36
기술공 및 준전문가	69	7.9
사무종사자	153	17.53
서비스종사자	93	10.65
판매종사자	84	9.62
농·어업 숙련노동자	2	0.23
기능원 및 관련기능종사자	133	15.23
장치기계 조작 조립종사자	119	13.63
단순노무종사자	147	16.84
total	873	100

〈그림1〉의 연령에 따른 정규직과 비정규직의 평균임금을 보면, 두 집단의 임금격차가 시간의 경과에 따라 커지다가 근로자가 노동시장을 벗어날 때 쯤 다시 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 정규직 전환자의 임금은 정규직과 비정규직 임금의 사이에 존재하고, 정규직 보다는 비정규직의 임금과 비슷한 흐름을 보인다. 정규직과 비정규직 근로자의 동태적인 임금격차와, 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자의 임금을 더 정확히 살펴보기 위해 다음 장에서 계량적 분석을 실시한다.

〈그림1〉 정규직과 비정규직 근로자, 정규직 전환자의 연령에 따른 평균임금



III 계량모형

앞에서 정규직과 비정규직 근로자의 평균임금을 살펴보았지만, 앞의 자료는 기초통계량으로서 다른 요인들을 통제하지 않은 결과이다. 따라서 다음과 같은 모형을 통해 두 그룹의 wage profile을 추정하기로 한다.

Mincer(1993)의 임금방정식을 이용한 wage profile식은 다음과 같다.

$$(1) \ln w_{ti} = \alpha + \gamma X_{ti} + \beta_1 age + \beta_2 age^2 + \beta_{3k} edu_{ik} * age + \beta_{4k} edu_{ik} * age^2 + \zeta year + u_i + \epsilon_{ti}$$

식 (1)에서 $\ln w_{tik}$ 는 시간당임금을 나타내며 X_{ti} 는 근로자의 인적자본과 잠재소득(earning potential)에 영향을 주는 변수(성별, 학력, 직종, 근속년수, 회사규모, 노조유무, 직업훈련 유무)이고, age 는 연령, age^2 는 연령의 제곱, $edu_k * age$, $edu_k * age^2$ ($k=1$: 중졸이하, 2 : 고졸 3 : 대졸이상)는 학력더미와 연령, 연령제곱의 교차항이다.⁴⁾ 학력, 직종, 회사규모, 노조유무, 직업훈련 유무는 더미변수이다.

오차항은 다음과 같이 가정한다.

$$(2) v_{ti} = u_i + \epsilon_{ti}$$

u_i 는 근로자 개인의 보이지 않는 이질성이며 ϵ_{ti} 는 white noise이다. 하우스만 검정(Hausman test) 결과 $E(X, u_i) \neq 0$ 임을 확인했다. 개인의 보

4) 학력더미를 연령과 교차하지 않고, 학력더미만 사용하는 것은 학력의 차이는 시간의 경과에 따른 인적자본 축적에 영향을 주지 않고, 단순히 시간에 따라 변하지 않는 일정한 차이만을 발생시킨다는 가정하는 것을 의미한다. 하지만 한국 노동시장에서 취업시장에서 수요가 분리되어 있는 부분이 많고, 고졸, 대졸이상의 직무가 분리되어 있어 인적자본축적의 경로가 다를 것이기 때문에 학력더미와 연령의 교차항을 사용하였다. 학력더미와 연령의 교차항이 0인지에 대한 가설검정 결과 가설은 기각되었다.

이지 않는 이질성과 설명변수 간의 상관관계가 있을 경우 고정효과(Fixed effect) 모형을 사용하여 개인의 보이지 않는 이질성을 통제하는 것이 맞지만, 고정효과 모형은 시간에 따라 변하지 않는 변수들의 계수를 구할 수 없는 단점이 있고, 변수의 시간변동성이 적어서 변수의 분산이 작을 경우 추정치가 정확하지 않을 수 있다. 본 연구에서 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자들의 wage profile을 시간의 경과에 따라 추적하기 위해서는 더미변수의 사용하게 되는데, 이 변수는 시간에 따른 변화가 적고, 회사와 직업에 관한 변수들도 시간에 따른 변화가 적다. 또한 비정규직에서 정규직 전환 더미변수를 제외하고는 개체 내에서의 변화가 아닌 개체 간의 평균적인 변화를 반영하는 것이 적절하다. 따라서 본 연구에서는 $E(X_{ti}, u_i) = 0$ 을 가정하고 개체 내에서의 변화와 개체 간의 변화를 모두 사용할 수 있는 임의효과(random effect) 모형⁵⁾을 사용하였다. 분석결과를 해석할 때 개인의 보이지 않는 이질성이 통제되지 않음을 고려해야 한다.

식 (1)을 사용하여 정규직과 비정규직 표본에서 각각의 wage profile을 추정한다.

비정규직에서 정규직으로 전환되는 근로자의 wage profile을 추정하기 위해서 식 (1)에 비정규직에서 정규직 전환 더미(dtran)와 전환더미와 age , age^2 변수와의 교차항을 추가한다. 정규직 전환 더미는 전환된 이후에는 계속 1로 유지된다.

$$(3) \ln w_{ti} = \alpha + \gamma X_{ti} + \beta_1 age + \beta_2 age^2 + \beta_3 edu_{ik} * age + \beta_4 edu_{ik} * age^2 + \rho_1 dtran_{ti} + \rho_2 edu_{ik} * dtran_{ti} + \rho_3 dtran_{ti} * age + \rho_4 edu_{ik} * dtran_{ti} * age + \rho_5 edu_{ik} * dtran_{ti} * age^2 + \zeta_{year} + u_i + \epsilon_{ti}$$

비정규직에서 정규직으로 전환되는 연령에 따라 비정규직 근로경험의

5) 임의효과 모형에서도 Hausman & Taylor 모형을 사용하여 개인의 보이지 않는 이질성을 통제할 수 있다.

정도와 능력이 상이할 수 있기 때문에 비정규직에서 정규직으로 전환된 연령을 통제한다. 정규직으로 전환된 연령을 20세부터 65세 까지 15단위로 3그룹, 5단위씩 9그룹으로 나누고 그 그룹에 해당하는 더미변수와 전환더미와의 교차항을 식에 추가함으로써 전환된 연령을 통제한다.

$$(4) \ln w_{ti} = \alpha + \gamma X_{ti} + \beta_1 age + \beta_2 age^2 + \beta_{3k} edu_{ik} * age + \beta_{4k} edu_{ik} * age^2 + \rho_1 dtran_{ti} \\ + \rho_2 dtran_{ti} * age + \rho_3 dtran_{ti} * age^2 + \rho_k edu_{ik} * dtran_{ti} * age \\ + \rho_{5k} edu_{ik} * dtran_{ti} * age^2 + \eta_{1j} tran_{ti} * age_j + \zeta year + v_{ti}$$

고용형태는 변동이 계속 발생하기 때문에 비정규직에서 정규직으로 전환되더라도 다시 비정규직으로 전환되는 경우가 발생한다. 이를 고려하기 위해 식(5)와 같이 다시 비정규직으로 전환된 더미(drtn)를 추가로 통제한다. drtn은 정규직에서 비정규직으로 전환된 이후 계속 1의 값을 갖는다.

$$(5) \ln w_{ti} = \alpha + \gamma X_{ti} + \beta_1 age + \beta_2 age^2 + \beta_{3k} edu_{ik} * age + \beta_{4k} edu_{ik} * age^2 + \rho_1 dtran_{ti} \\ + \rho_2 dtran_{ti} * age + \rho_3 dtran_{ti} * age^2 + \rho_k edu_{ik} * dtran_{ti} * age \\ + \rho_{5k} edu_{ik} * dtran_{ti} * age^2 + \eta_{1j} tran_{ti} * age_j + \theta drtn + \zeta year + v_{ti}$$

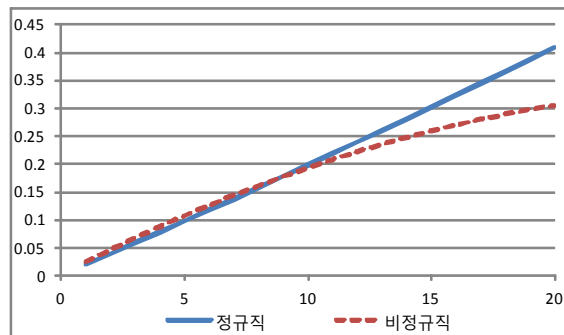
IV 임의효과 모형의 추정결과

첫 번째 관측치를 기준으로 정규직과 비정규직 근로자 표본을 나누어 각각의 임금함수를 추정하였다. 식(1)에 따른 임의효과 모형의 결과는 [부표3]의 model1과 같다. 정규직과 비정규직 모두 남성이 여성보다 약 20% 임금이 높았고, 그 격차는 정규직에서 더 크게 나타난다. 사업체 규모의 경우 사업체 규모가 증가함에 따라 임금이 증가하는 추세를 보인다. 사업체 규모에 따른 임금의 차이는 비정규직에 비해 정규직이 더 크게 나타난다. 비정규직의 경우 100명 이상의 사업체에서 임금이 소규모 사업체에 비해 7%~14% 높은 반면, 정규직의 경우 13%~21% 높은 것을 확인할 수 있다. 직종을 살펴보면, 비정규직과 정규직 모두 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자, 기능원 및 관련기능 종사자, 장치기계 조작, 조립 종사자 순으로 높았고 비정규직의 경우 농·어업 숙련노동자, 서비스종사자, 단순노무종사자, 판매종사자 순으로, 정규직은 단순노무종사자, 서비스종사자, 농업종사자, 판매종사자 순으로 임금이 낮았다. 비정규직 내에서 직종간의 격차가 더 큰 것을 확인할 수 있다. 또한 직종에 따른 비정규직과 정규직의 임금의 격차의 변동이 다른 특성들에 비해 크게 나타났다. 기업의 형태에 따라 외국계 기업에서 종사할 때 가장 높은 임금을 받는데, 민간기업에 비해 정규직은 15%, 비정규직은 13% 높은 임금을 받고, 그 다음은 정부기관에서 가장 높은 임금을 받는데, 민간기업에 비해 정규직은 9.9%, 비정규직은 8% 높게 받는다. 시민단체, 종교단체에서 종사하는 경우 가장 낮은 수준의 임금을 받게 되며, 민간기업에 비해 정규직은 18%, 비정규직은 11% 낮은 임금을 받는다.

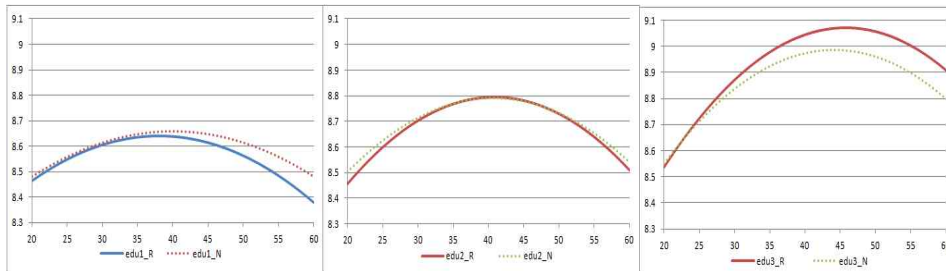
노조의 유무의 경우, 비정규직은 노조가 없는 경우보다 약 13% 높은 임금을 받고, 정규직의 경우 약 6% 높은 임금을 받는다. 노조의 존재는 정규직과 비정규직의 격차를 완화하는 것을 확인할 수 있다. 정규직은 직업훈련을 받았을 경우 유의미하게 약 4%의 임금이 증가하고, 비정규직의 경우 6% 증가한다. 직업훈련 또한 정규직과 비정규직의 임금격차를 완화하는 요소이다.

<그림2>는 근속년수 경과에 따른 임금상승률을 나타낸다. 정규직은 근속년수가 1년 증가하면 $(1.9\% + 0.006\% \times \text{근속년수})$ 만큼 임금이 증가하는 반면 비정규직은 $(2.3\% - 0.04\% \times \text{근속년수})$ 만큼 임금이 증가한다. 근속년수가 길어질수록 정규직이 비정규직에 비해 근속년수 증가로 인해 얻는 임금의 상승률이 더 높다.

<그림2> 근속년수에 따른 임금변화율



<그림3> 학력별 정규직과 비정규직의 wage profile



*note: edu1은 중졸이하, edu2는 고졸, edu3은 대졸 이상을 나타낸다. R은 정규직, N은 비정규직을 나타낸다.

<그림3>는 상수와 학력더미 연령계수만을 고려한 wage profile이다. 중졸이하의 경우 연령이 증가할수록 비정규직이 정규직에 비해 wage profile이 높고, 고졸의 경우 비정규직과 정규직의 wage profile이 거의 유사하다. 대졸의 경우 정규직의 임금이 비정규직에 비해 높게 유지되고, 연령이 증가할수록 그 격차가 증가한다. wage profile은 일반적인 인적자본(general human capital) 축적에 따른 임금증가율을 반영한다. 학력별로 wage profile이 다른 것은 학력별로 맡은 직무가 다르고, 그 직무에

수반되는 인적자본 축적과정과 인적자본이 임금에 미치는 영향이 다를 수 있다. 학력이 증가할수록 임금상승률과 임금수준 자체가 높은 것은, 학력이 높을수록 기존의 인적자본 뿐만 아니라, 시간경과에 따라 인적자본 축적이 많이 이루어지고, 이에 대한 보상도 높은 것으로 볼 수 있다. 고용형태에 따라 wage profile이 다르게 나타나는 것은 정규직과 비정규직의 고용형태의 특성으로 인해 인적자본 축적과정이 다르기 때문이다. 근속기간이 길고, 승진의 가능성이 열려있는 정규직의 경우 직장 내에서 업무를 통해 축적되는 인적자본축적뿐만 아니라 개인이 장기적 안목으로 자발적으로 인적자본에 투자할 유인이 있다. 정규직에 비해 근속기간이 짧고 승진의 기회가 부족한 비정규직의 특징을 고려했을 때, 비정규직의 경우 직장 내에서 이루어지는 인적자본 축적이 적을 뿐만 아니라, 자발적인 인적자본축적의 유인이 적다. Hirsch(2005)는 Current Population Survey(CPS)를 이용하여 시간제 근로자와 정규직 근로자의 임금격차를 분석한 결과, 시간의 경과에 따라 임금격차가 증가하는 것을 확인하였고 가장 중요한 원인을 축적된 기술(accumulated skills)의 차이로 지적한 바 있다. 안주엽(2006)은 KLIPS 7차(2004)자료를 사용하여 정규직과 비정규직 근로자 간의 능력개발 실태를 분석한 결과 비정규직의 능력개발 기회가 정규직에 비해 적음을 밝혔다. 정규근로자의 경우 능력개발 비중이 14.8%인 반면 비정규근로자는 2.3%에 그쳤고, 그 실행실태는 정규직의 경우 소속 회사가 제공하는 경우가 75%, 정부지원 훈련이 15% 개인은 1.7%이고, 비정규직은 회사제공은 63%, 정부지원 훈련이 11%, 개인이 22%이다. 이는 상대적으로 비정규직에게 능력개발의 기회가 덜 제공되고 있음을 나타낸다.⁶⁾ 이와 같이 비정규직은 정규직에 비해 회사, 정부 차원에서 제공하는 능력개발의 기회가 적고, 스스로 능력개발을 시도해야 하는 상황이다.

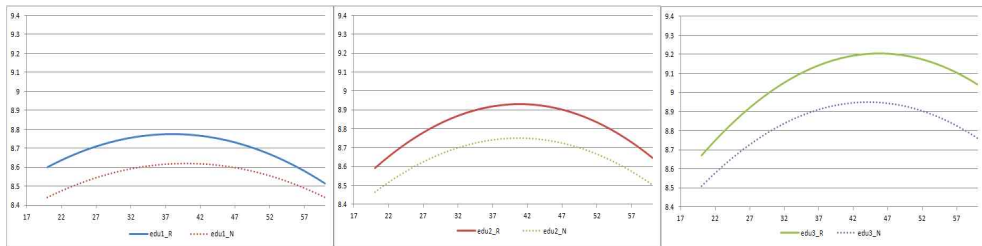
중졸이하, 고졸의 경우 대졸이상에 비해 인적자본 축적이 필수적이지 않은 직무를 수행하기 때문에 인적자본축적이 임금에 미치는 영향이 크

6) 능력개발의 수요자의 목적은 정규근로자는 업무능력의 향상을 위한 것이 약 70%, 재취업과 미래를 위한 준비가 약 20%이지만 비정규근로자는 업무능력 향상을 위한 것은 약 20%, 재취업과 미래를 위한 준비는 약 60%이다.

지 않아서 시간경과에 따른 임금격차가 존재하지 않거나 오히려 비정규직의 임금이 더 높은 양상을 보이지만, 대졸이상의 경우 인적자본의 축적이 필요한 직무를 맡고 있는 경우가 많고, 이에 따른 보상도 크기 때문에 인적자본축적에 유리한 상황에 있는 정규직이 비정규직에 비해 높은 임금상승률과 임금수준을 유지하게 된다.

V. 비정규직과 정규직 근로자의 wage profile

〈그림4〉 정규직과 비정규직의 wage profile



*note: edu1은 중졸이하, edu2는 고졸, edu3은 대졸 이상을 나타낸다. R은 정규직, N은 비정규직을 나타낸다.

〈그림4〉는 100~300명 규모의 민간기업의 기능원 및 관련기능에 종사하는 남성 정규직과 비정규직 근로자의 wage profile이다.⁷⁾ 앞에서 설명한 것과 같이 고졸이하 근로자의 wage profile의 경우 대졸이상 근로자에 비해 완만한 것을 확인할 수 있다. 이는 고졸이하 근로자가 맡고 있는 직무형태가 인적자본 축적의 보상이 크지 않거나, 인적자본을 축적하기 힘든 환경에 있어 인적자본 축적이 적게 이루어지기 때문이라고 해석할 수 있다. 대졸이상의 경우 정규직에 비해 비정규직의 wage profile이 완만한 것을 확인할 수 있고 이것은 정규직 자체가 인적자본축적에 긍정적인 여건을 제공한다는 것을 암시한다. 또한 기업규모, 직종 등 시간의 경과에 따라 변하지 않는 변수들의 경우에도 비정규직에 비해 정규직이 더 높은 보상을 받고 있기 때문에 시간에 따라 변하지 않는 지속적인 임금 격차도 존재한다.

7) 이는 근속년수는 고려하지 않은 wage profile으로써 근속년수를 고려할 경우 비정규직과 정규직의 임금격차는 시간의 경과에 따라 더 확대 될 것이다.

VI. 비정규직 근로자가 정규직으로 전환되었을 때의 wage profile

비정규직 근로자가 정규직으로 전환되었을 경우 기존 비정규직의 wage profile에서 어떤 변화를 보이는지 확인함으로써 정규직과 비정규직의 임금격차의 성질과 비정규직 근로 경험이 임금에 미치는 영향을 확인한다.

비정규직 경험의 영향에 대해 분석한 선행논문은 다음과 같다. A. Booth, M. Francesconi, and J. Frank(2002)⁸⁾는 British Household Panel Survey(BHPS)를 사용하여 비정규직 경험이 정규직으로 가는 디딤돌(stopping stones) 역할을 하는지, 막다른 길(dead ends)로서 역할을 하는지 분석하였다. 비정규직을 기간제(fixed-term contract)와 임시직(seasonal/causal job)으로 구분하여 비정규직 근로 경험이 있는 정규직 근로자의 임금을 처음부터 정규직으로 근로한 근로자의 임금과 비교하여 어떻게 다른지 분석하였다. 비정규직 근로경험이 임금상승률에 미치는 효과를 IV/GLS 모델을 이용하여 분석하고, predicted wage profile을 제시하여, 임금수준과 상승률이 비정규직 유형에 따라 기존 정규직에 비해 어떻게 다른지 보여주었다. 그 결과 비정규직 중 임시직 근로 경험이 임금성장에 미치는 부정적 효과를 확인하였으며, 정규직으로 전환된 이후에도 기존에 존재하던 임금 격차를 따라잡지 못함을 보였다. 반면 비정규직 중 기간제 근로 경험의 경우 임금에 미치는 부정적 효과가 상대적으로 작았으며, 기간제 비정규직 근로경험을 가진 여성의 경우 정규직 전환이후 오히려 기존 정규직에 비해 높은 임금성장률을 보여 결국 기존 정규직의 임금을 따라잡는 것을 확인하였다. 결과적으로, 여성의 경우 기간제 비정규직 근로가 미래의 경력의 디딤돌 역할을 하고 있음을 암시한다. Addison, Cotti, and J. surfield(2009)는 NLSY79를 사용하여 위와 유사한 결과를 얻었다. Amuedo-Dorantes and Serrano-Padial(2007)은 European Community Household Panel(ECHP)의 스페인 자료를 사용하여,

8) unobserved heterogeneity를 통제하기 위해서 Hausman&Taylor estimation을 사용하였다.

기간제 근로자의 임금 상승이 주로 직장 내에서 이루어지며, 기간제 근로기간이 6개월 이내의 경우 임금 상승률이 정규직에 비해 높은 것을 보였다. 임금상승은 계약기간의 연장이나, 정규직 전환으로 인해 발생하고, 근로자가 근로를 유지하기 위하여 노력한 결과, 기간제 근로가 선별도구(screening device)역할을 하였음을 나타낸다. Esteban-Pretel, Nakajima, and Tanaka(2011)은 일본의 Employment Status Survey(ESS)를 이용해 구조적 추정(structural estimation)을 통해 근로 초기의 비정규직 상태에서 정규직 전환 확률을 실업상태에서의 정규직 전환 확률과 비교한 결과 단기에는 실업에 비해 비정규직 근로가 정규직 전환확률에 부정적이나, 장기에는 차이가 없음을 밝혔다. David S. Pedulla은 field experiment⁹⁾를 통해서 비정규직 근로 경험이 있었던 지원자와 정규직 근로경험이 있었던 지원자 중 전자의 경우 서류합격에 부정적인 영향이 있는 것을 확인했다. 이는 비정규직 경험이 고용주에게 부정적 인식을 주는 것을 나타낸다. 비정규직 경험이 미래의 경력과 임금에 미치는 영향에 대한 일관적인 합의된 분석결과는 없으나 아래의 분석을 통해서 한국의 경우는 어떠한지 살펴볼 수 있다.

KLIPS를 이용하여 비정규직에서 정규직으로 전환되는 근로자의 wage profile을 식(3),(4),(5)에 따라서 추정한 결과는 아래의 <표4>와 같다. model2는 식(3)에 따라 추정한 결과이고, model3는 식(4)에 따라서 비정규직에서 정규직으로 전환된 나이를 20세부터 65세까지 15단위로 나누어 3그룹으로, model4는 5단위로 나누어 9개의 그룹으로 통제된 결과이고, model5는 model4에서 비정규직이 정규직으로 전환되었다가 다시 비정규직으로 돌아오는 경우를 통제한 것이다.

9) 다른 조건이 모두 동일한 상태에서 정규직 근로경험과 비정규직 근로경험 여부만 차이를 두고, 실제 신입사원을 모집하는 회사에 이력서를 제출했을 때 두 집단의 서류 합격률을 비교하였다.

〈표4〉 정규직과 비정규직 wage profile 임금효과 모형 결과 (2)~(5)

	model2	model3	model4	model5
	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se
dum_edu2	-0.236* (0.121)	-0.243** (0.121)	-0.238** (0.121)	-0.233* (0.121)
dum_edu3	-0.502** (0.252)	-0.509** (0.253)	-0.505** (0.253)	-0.491* (0.253)
edu2_age	0.019*** (0.006)	0.019*** (0.006)	0.019*** (0.006)	0.018*** (0.006)
edu2_age2	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
edu3_age	0.036** (0.014)	0.036** (0.014)	0.036** (0.014)	0.036** (0.014)
edu3_age2	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000* (0.000)
age	0.033*** (0.004)	0.033*** (0.004)	0.033*** (0.004)	0.033*** (0.004)
age2	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
dtran	0.452** (0.201)	0.266 (0.216)	0.306 (0.226)	0.344 (0.226)
dtran*age	-0.010 (0.009)	-0.001 (0.010)	-0.003 (0.011)	-0.005 (0.011)
dtran*age2	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
edu2*dtran	-0.201 (0.255)	-0.179 (0.254)	-0.259 (0.258)	-0.288 (0.257)
edu3*dtran	0.179 (0.375)	0.248 (0.378)	0.171 (0.378)	0.154 (0.376)
edu2*dtran*age	0.005 (0.012)	0.003 (0.012)	0.007 (0.012)	0.008 (0.012)
edu2*dtran*age2	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
edu3*dtran*age	-0.017 (0.019)	-0.022 (0.020)	-0.018 (0.020)	-0.017 (0.019)
edu3*dtran*age2	0.000	0.000	0.000	0.000

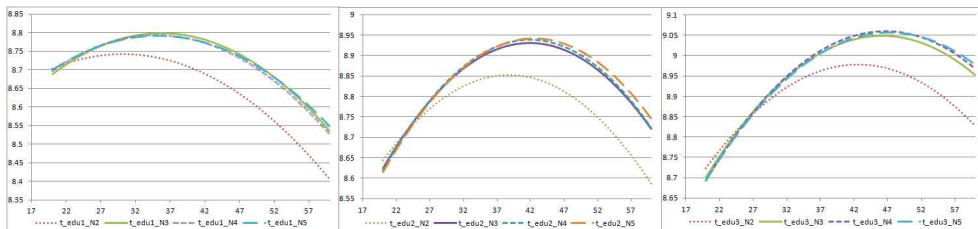
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
dtran*age2		-0.103***		
		(0.040)		
dtran*age3		-0.123**		
		(0.061)		
tran*age12			0.021	0.030
			(0.035)	(0.035)
tran*age13			-0.040	-0.030
			(0.038)	(0.038)
tran*age21			-0.055	-0.046
			(0.043)	(0.044)
tran*age22			-0.164***	-0.156***
			(0.039)	(0.040)
tran*age23			-0.056	-0.054
			(0.040)	(0.040)
tran*age31			-0.094*	-0.095*
			(0.056)	(0.057)
tran*age32			-0.075	-0.082
			(0.058)	(0.059)
tran*age33			-0.142*	-0.160*
			(0.083)	(0.085)
drtn				-0.052**
				(0.024)
cons	7.965***	7.987***	7.987***	7.977***
	(0.096)	(0.096)	(0.096)	(0.097)

note: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

정규직 전환연령과 비정규직으로 다시 전환되는 경우까지 고려한 model5의 결과 비정규직에서 정규직으로 전환되는 경우 중졸이하의 경우 평균적인 임금수준이 34% 상승, 기존 비정규직의 임금상승률에서 -0.5% 만큼 변화하였고, 고졸의 경우 평균적 임금수준 6% 상승, 임금상승률은 0.3% 상승하였다. 대졸이상의 경우 평균임금수준 49%상승, 임금상승률은 (-2.2%+0.02%*연령)만큼 변화하였다. 전환연령을 15단위로 나누어 3그룹으로 통제한 model3에 따르면 20~35세에 정규직으로 전환되는 근로자의 임금에 비해 35~50세에 정규직으로 전환되는 근로자의 임금은 약 10% 낮고, 50~65세에 전환되는 경우 약 12% 낮다. 전환연령을 5단위로

나누어 9그룹으로 통제한 model4의 결과 전환연령이 늦어질수록 20~25세에 전환되는 근로자의 임금에 비해 임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 전환연령이 다르면 평균적 임금 수준뿐만 아니라 상승률에도 차이가 존재한다. <그림5>는 model2의 정규직 전환 근로자, model3의 20~35세에 정규직으로 전환된 근로자, model4의 20~25세에 정규직으로 전환된 근로자의 wage profile을 나타낸다. 비정규직에서 정규직으로 전환되는 연령을 통제한 결과 늦은 연령대에 전환되는 경우, 즉 비정규직 근로 경험이 길어질수록 평균적 임금상승뿐만 아니라, 임금상승률에 부정적인 영향을 주는 것을 확인할 수 있다. 이는 앞에서 확인한 바와 같이 비정규직으로 근무하는 경우 시간이 경과함에 따라 정규직 근로를 지속하는 것에 비해 인적자본의 축적이 낮게 유지됨으로써 정규직으로 전환된 후의 임금에 부정적 영향을 줄 수 있다. 또한 일찍 정규직으로 전환되는 근로자와 늦게 정규직으로 전환되는 근로자에게 능력, 헌신정도 등 보이지 않는 특성의 차이가 존재할 것이고 이 보이지 않는 특성이 임금에 영향을 미칠 것이다. 비정규직에서 정규직으로 전환된 후 다시 비정규직으로 전환되는 경우 임금은 5%하락한다.

<그림5> 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자의 wage profile

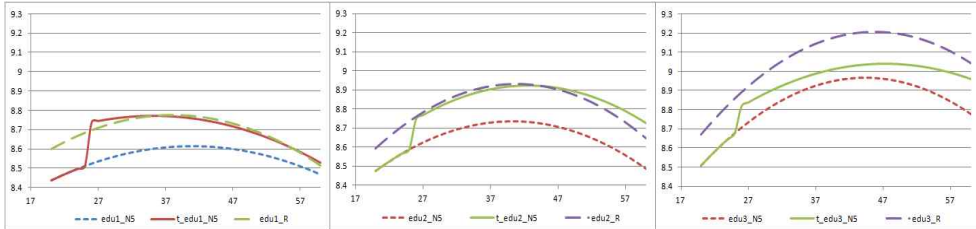


note: edu1은 중졸이하, edu2는 고졸, edu3은 대졸이상의 wage profile이다. N2는 전환연령을 통제하지 않은 model2의 결과, N3는 전환연령을 15단위로 3그룹으로 통제한 model3의 20~35세에 전환된 근로자의 wage profile, N4는 전환연령을 5단위로 나누어 9그룹으로 통제한 model4의 20~25세에 전환된 근로자의 wage profile, N5 전환연령을 9그룹으로 통제하고, 다시 비정규직으로 돌아오는 경우를 통제한 model5의 20~25세에 전환된 wage profile이다. 다른 변수의 경우 100~300명 규모의 민간기업의 사무직 종사자를 기준으로 하였다.

비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자의 wage profile과 기존 정규직 근로자의 wage profile을 비교해보자. <그림6>은 중졸이하, 고졸, 대졸 이상의 비정규직 근로자가 20대에 정규직으로 전환되었을 때의 wage

profile과, 동일한 속성의 정규직, 비정규직 근로자의 wage profile을 100~300명 규모의 민간기업에서 기능원 및 관련기능에 종사하는 남성을 기준으로 표시한 것이다.¹⁰⁾

<그림6> 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자와 정규직근로자의 wage profile 비교



note: edu1은 중졸이하, edu2는 고졸, edu3은 대졸이상의 wage profile이다. R은 model1의 정규직 wage profile이며, N은 model5의 비정규직, t_N은 model5의 비정규직에서 정규직 전환자의 wage profile이다.

비정규직 근로자가 정규직으로 전환되는 경우 학력별로 wage profile이 상이하다. 중졸이하와 고졸의 경우 비정규직에서 정규직으로 전환되었을 때 기존의 정규직 wage profile의 임금수준과 상승률을 따라가지만, 대졸 이상의 경우 평균적 임금수준 상승이 기존 정규직에 비해 낮을 뿐만 아니라, 임금 상승률도 기존 정규직에 비해 낮다.

평균적으로 고졸이하 비정규직의 경우, 비정규직에 종사한 후 정규직으로 전환되면 기존의 정규직의 임금수준을 누리게 됨을 확인할 수 있다. 고용주가 비정규직 근로자의 능력, 경험 등을 참고하여 정규직으로 고용할 경우 이전 비정규직 근로 경험을 경력으로 인정하는 것으로 해석할 수 있다. 이 경우 비정규직 근로가 정규직으로 가기 위한 가교의 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

또한 고졸이하의 경우 비정규직과 정규직의 차이가 고용형태상에서만 나타나고 그 이외의 직무와 같은 다른 특성에는 큰 차이가 없는 것으로 볼 수 있다. 이 경우 비정규직과 정규직의 임금격차 중 고용형태에 의한 label effect가 차지하는 부분이 크다는 것을 암시한다.

10) 비정규직에서 정규직으로 전환되었을 때 임금의 변화량은 기업의 종류, 기업의 규모, 직종에 대한 평균값이다. 정규직과, 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자의 wage profile의 비교를 용이하게 하기 위하여 reference group을 설정할 때 각 변수 중 평균값과 중앙값 빈도를 고려하여 선택하였다.

대졸이상 근로자의 경우, 비정규직에서 정규직으로 전환되었을 때 임금수준뿐만 아니라 임금상승률도 기존정규직에 비해 낮은 수준으로 유지되는 것을 확인하였다. 결과적으로 원래 정규직에 종사했던 근로자와의 격차가 여전히 존재하게 된다. 고졸이하의 근로자와는 달리 대졸이상의 근로자의 경우 비정규직과 정규직 근로자가 맡는 직무에 차이가 있고, 이에 따라 비정규직이 정규직으로 전환되는 경우 비정규직 근로 경험이 경력으로 인정이 되지 않는 경력손실(career loss)이 발생하는 것으로 해석할 수 있다. 이 경우 고졸이하의 근로자와는 달리 대졸이상 근로자에게 비정규직 근로의 정규직으로 가기위한 가교로서의 역할이 약한 것을 암시한다. 또한 비정규직 근로 경험에 대한 사회적 낙인이 존재하는 경우일 수 있다. 비정규직 근로경험에 대한 부정적 인식으로 인해, 기업에서 비정규직 경험을 가진 근로자에게 임금을 낮게 지급할 수 있고, 비정규직이 정규직으로 전환되더라도 정규직의 평균적인 임금을 제공하는 직장이 아닌 보다 낮은 수준의 임금을 지급하는 정규직으로 전환될 수 있다. 즉, 정규직 내에서 질적인 스펙트럼이 존재한다면, 정규직 일자리 내에서 낮은 수준으로 편입될 수 있다.

비정규직 경험이 길어질수록, 대졸이상 근로자가 비정규직 경험을 할 때 비정규직 경험은 임금에 부정적인 영향을 주는 것을 확인하였다. 이 결과가 비정규직 경험 자체의 부정적 영향인지, 비정규직 경험에 대한 사회적 낙인에 의한 것인지 구분할 수 없으나 이 두 가능성이 모두 존재함을 알 수 있다.

위의 결과는 임의효과 모형을 통해 추정된 결과로서 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자와 처음부터 정규직이었던 근로자의 보이지 않는 개인적 특성을 통제하지 않았기 때문에, 관찰되지 않는 개인의 능력으로 인해 비정규직이 정규직으로 전환되더라도 원래의 격차가 유지되는 해석의 가능성이 있다. 다만, Ferber, Marianne A., and Jane Waldfogel(1998)은 개인의 보이지 않는 특성을 통제한 이후에도 비정규직 근로의 경험이 임금에 부정적인 영향을 주는 것을 확인하였다. A. Booth, M. Francesconi and J.Frank(2002)도 동일하게 관찰되지 않는 특

성을 통제한 후에도 비정규직 경험이 임금에 부정적 영향을 미치는 것을 확인한 바 있다. 또한 비정규직에서 정규직으로 전환되는 근로자가 임의적(random)으로 발생하는 것으로 간주할 수 없기 때문에 선택편의(selection bias)가 존재한다. 따라서 결과를 해석할 때 이점을 고려해야 한다.

VII. 결론

본 연구는 비정규직의 정규직으로 옮겨가고자 하는 동태적인 특성을 고려하여 정규직과 비정규직의 wage profile을 추정하여 두 집단의 임금 격차와 비정규직이 정규직으로 전환되었을 때의 임금을 동태적으로 파악하였다. 비정규직과 정규직의 시간경과에 따른 임금격차는 학력별로 상이하다. 중졸이하의 경우 비정규직의 임금상승률이 정규직에 비해 높아서, 정규직과 비정규직의 임금격차가 시간의 경과에 따라 감소한다. 고졸의 경우 임금상승률이 비슷하여 두 집단의 임금격차는 시간의 경과에 따라 변함이 거의 없다. 대졸이상의 경우 정규직에 비해 비정규직의 임금상승률이 낮아서 임금격차는 시간의 경과에 따라 상승한다. 이는 학력별로 가지는 직무의 특성에 따라 고용형태의 차이가 주는 영향이 다를 수 나타낸다. 학력이 높을수록 인적자본 축적이 임금에 미치는 영향이 크고, 정규직은 비정규직에 비해 인적자본축적이 용이함에 따라 대졸에서의 정규직과 비정규직의 임금격차가 시간의 경과에 따라 증가하게 된다.

비정규직이 정규직으로 전환되는 경우 wage profile의 변화도 학력별로 상이하다. 중졸이하·고졸의 경우 비정규직에서 정규직으로 전환되면 기존 정규직 근로자와 유사한 wage profile을 가지게 되어, 중졸이하와 고졸의 경우 비정규직과 정규직의 임금격차 중 고용형태로 인한 격차가 차지하는 비중이 큰 것을 알 수 있고, 비정규직 일자리가 정규직으로 가기 위한 가교의 역할 하는 것을 알 수 있다. 대졸이상의 경우 기존 대졸 정규직에 비해 임금수준뿐만 아니라 임금상승률도 낮게 유지된다. 대졸이상의 근로자의 경우 근속기간이 짧은 비정규직에게 정규직과 동일한 직무를 맡기지 않아 비정규직 근로 경험이 정규직으로 전환될 때 경력으

로서 인정받지 못하는 경력단절이 나타날 수 있고, 고용자에게 비정규직 근로경험에 대한 부정적인식이 존재할 수 있다. 따라서 비정규직 경험에 있는 대졸이상의 근로자가 정규직으로 전환되었을 경우, 기존의 정규직 수준의 임금보다 낮은 수준의 임금을 유지하게 한다. 대졸 이상의 근로자에게는 비정규직 경험이 정규직으로 가기 위한 가교의 역할을 거의 하지 않음을 알 수 있다. 또한 비정규직이 정규직으로 전환되는 연령이 늦을수록, 즉 비정규직 근로 경험이 길수록 임금에 부정적 영향을 주는 것을 확인하였다. 인적자본 축적에 불리한 비정규직의 고용형태로 인해 비정규직 근로경험이 증가할수록 인적자본축적이 낮게 유지되어 임금에 부정적 영향을 줄 수 있고, 늦게 전환되는 근로자의 경우 능력, 성실의 정도 등 임금에 긍정적 영향을 주는 보이지 않는 개인적 특징이 이른 시기에 전환되는 근로자에 비해 낮아서 임금에 부정적 영향을 줄 수 있다.

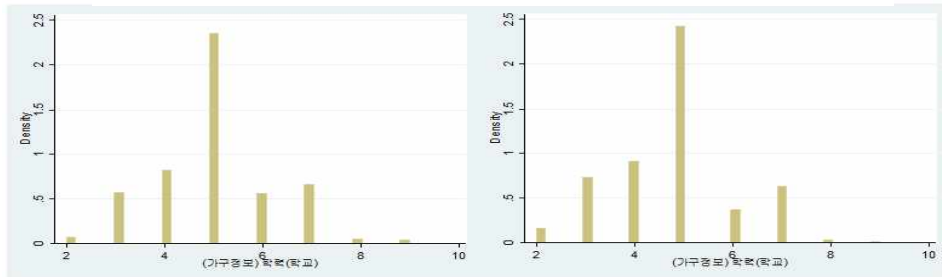
본 연구는 비정규직이 정규직으로 전환되는 고용형태의 변화를 통한 임금변화를 분석하였지만 Amuedo-Dorantes and Serrano-Padial(2007)의 분석과 같이 비정규직 근로자의 임금상승이 직장 내에서 발생하는지, 직장을 옮김으로써 발생하는지를 구분함으로써 한국의 경우 비정규직이 정규직으로 어떤 형태로 전환되는지, 비정규직 근로가 선별도구로서의 역할을 하는지 확인해 볼 수 있을 것이다.

위의 분석을 통한 정규직전환자의 고용형태에 따른 임금 변화는 직종별 변화가 아닌, 평균적인 변화이다. [부록-그림3]의 직종별 정규직과 비정규직의 임금격차를 확인하면, 직종별로 그 격차가 상이한 것을 확인할 수 있다. 직종별로 비정규직이 담당하는 직무가 상이하고, 직종마다 인적자본 축적의 과정이 다를 것이다. 따라서 표본을 충분히 구할 수 있다면, 직종별로 wage profile을 추정해 보는 것이 의미 있을 것이다. 또한 직종별분류 뿐만 아니라 사실 비정규직이 어떤 직무를 맡고 있는지가 비정규직과 정규직의 임금격차에 중요한 정보를 제공할 것이다. 직무를 통제할 수 있는 변수를 활용하여 wage profile을 추정한다면 좀 더 정확한 분석이 가능할 것이다. 직무를 통제한 이후에 나타나는 정규직과 비정규직의 임금격차는 차별에 의한 격차일 가능성이 크고, 비정규직 근로자가 정규직으로 전환된 이후에 유지되는 임금격차 또한 낙인에 의한 것일 수 있다. 본 연구는 자기 선언적 비정규직 변수를 사용하고 있지만, 경제활

동인구 근로형태부가조사에서 사용하는 비정규직 정의를 적용하여 비정규직을 좀 더 세분화하여 분석한다면 다양한 형태를 가진 비정규직 근로의 특징을 잘 반영할 수 있을 것이다.

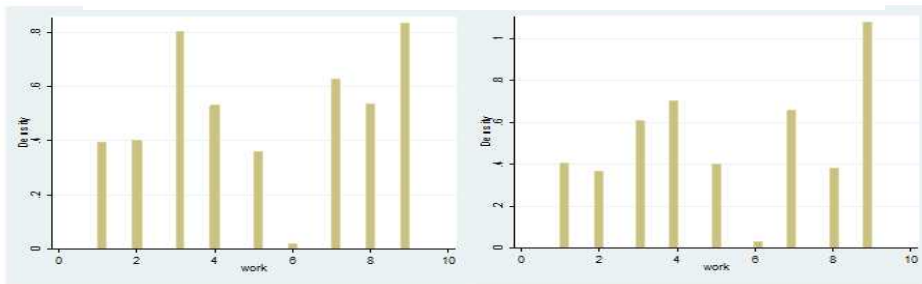
< 부 록 >

[부록_그림1] 정규직 전환 근로자와 비정규직 근로자의 학력분포



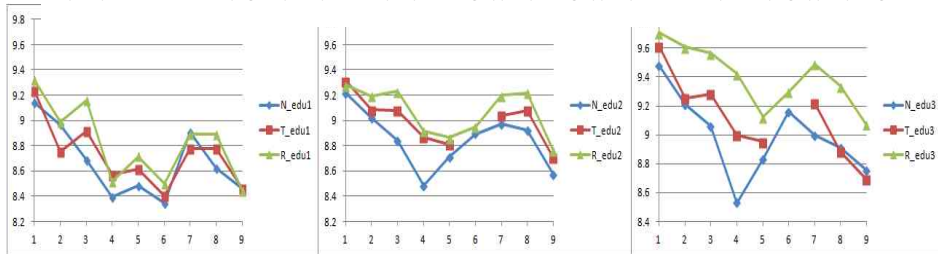
*note: 좌측이 정규직 전환근로자, 우측이 비정규직 근로자를 나타내며, 2는 미취학, 3은 초등학교 졸업, 4는 중졸, 5는 고졸, 6은 전문대졸, 7은 4년제졸, 8은 석사, 9는 박사를 나타낸다.

[부록_그림2] 정규직 전환 근로자와 비정규직 근로자의 직무분포



*note: 좌측이 정규직 전환근로자, 우측이 비정규직 근로자를 나타내며, 1~9는 직종을 나타내며, 1은 전문가, 2는 기술공 및 준 전문가, 3은 사무종사자, 4는 서비스종사자, 5는 판매종사자, 6은 농업,어업 숙련노동자, 7은 기능원 및 관련기능 종사자, 8은 장치기계,조작, 조립종사자, 9는 단순노무종사자를 나타낸다.

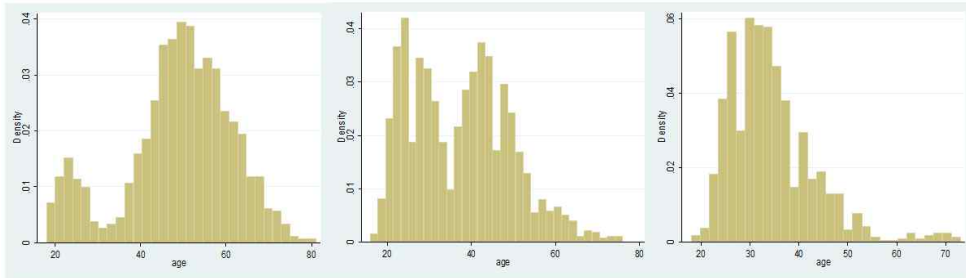
[부록_그림3] 직종에 따른 학력별 정규직, 정규직 전환자, 비정규직 평균임금



*note: edu1은 중졸이하, edu2는 고졸, edu3은 대졸이상을 나타내며, R은 정규직, T는 정규직 전환자, N은 비정규직을 나타낸다. 1~9는 직종을 나타내며, 1은 전문가, 2는 기술공 및 준 전문가, 3은 사무종사자, 4는 서비스종사자, 5는 판매종사자, 6은 농업,어업 숙련노동자, 7은 기능원 및 관련기능 종사자, 8은 장치기계,조작, 조립종사자, 9는 단순노무종사자를 나타낸다.

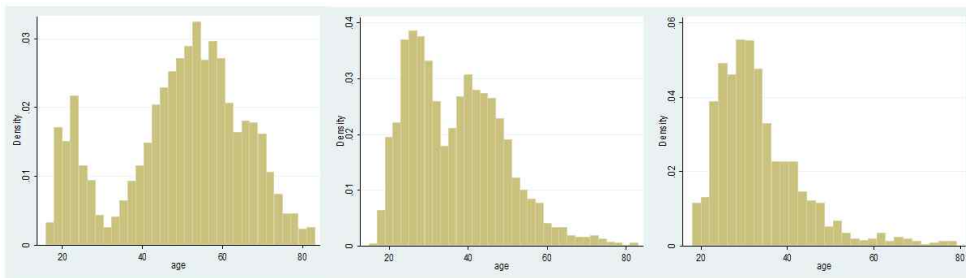
[부표1] 학력별 연령분포

[부표1-1] 정규직 전환자



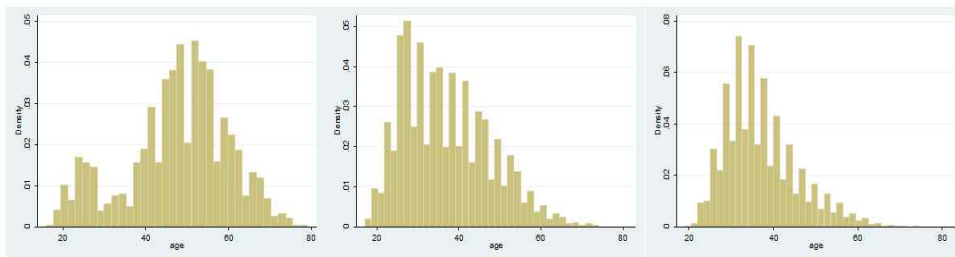
*좌측부터 차례대로, 중졸이하, 고졸, 대졸이상을 나타낸다.

[부표1-2] 비정규직



*좌측부터 차례대로, 중졸이하, 고졸, 대졸이상을 나타낸다.

[부표1-3] 정규직



*좌측부터 차례대로, 중졸이하, 고졸, 대졸이상을 나타낸다.

Oaxaca decomposition

기존의 정규직과 비정규직의 임금격차 연구와 비교를 위해 model1의 추정결과를 이용하여 정규직과 비정규직의 임금격차를 Oaxaca decomposition을 한 결과는 다음과 같다. 위에서 분석한 결과는 속성이 동일한 경우를 가정하고, 계수에 의한 차이만을 고려한 것이다. 이제 정규직과 비정규직의 평균임금의 격차가 어떤 요인에 의해서 발생하는지를 Oaxaca decomposition을 이용하여 분해해 보도록 한다.

$$(6) \quad E(\ln W_r) - E(\ln W_{ir}) = E(\alpha_r + \gamma_r x_r + \beta_{r1} age_r + \beta_{r2} age_r^2 + \epsilon_r) - E(\alpha_{ir} + \gamma_{ir} x_{ir} + \beta_{ir1} age_{ir} + \beta_{ir2} age_{ir}^2 + \epsilon_{ir}) \\ = \beta_r [E(X_r) - E(X_{ir})] + [\beta_r - \beta_{ir}] E(X_{ir})$$

식(6)은 정규직을 차별이 없는 임금이라고 간주하고 정규직과 비정규직의 임금격차를 속성과 계수에 의한 격차로 분해한 것이다. 식(6)의 우변의 두 번째 줄의 첫 항은 속성에 의한 차이를 나타내고, 두 번째 항은 계수에 의한 차이를 나타낸다. 계수의 의한 차이는 동일한 속성에 대해 시장에서 매겨지는 가격이 다르기 때문에 나타나는 가격효과와 관찰되지 않는 속성에 대한 보상률의 차이로 이루어져 있다. 이 계수에 의한 차이를 모두 차별에 의한 것이라고는 할 수 없으며, 차별로 간주할 수 있는 값의 최댓값이다.

〈부표2〉 임금격차 분해 결과

	br(Xr-Xn)	Xn(br-bn)
gender	5.04%	2.67%
edu_age	8.67%	2.11%
age	4.09%	5.46%
tenure	7.08%	0.21%
union	0.76%	-1.48%
train	0.16%	-0.06%
firmtyp	0.42%	-0.09%
firnumtype	0.82%	7.24%
work	9.39%	6.50%
constant		-9.23%
total	36.43%	13.32%
E(lnW_r)-E(lnW_n)		49.74%

[부표3] 임의효과 모형 결과

		Regular		Non_regular			
		model1	model1	model2	model3	model4	model5
		coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se	coef/se
gender	성별 (1:남성,0:여성)	0.270*** (0.009)	0.212*** (0.014)	0.213*** (0.015)	0.210*** (0.015)	0.209*** (0.015)	0.209*** (0.015)
dum_edu2	고졸	-0.365*** (0.107)	-0.268** (0.108)	-0.236* (0.121)	-0.243** (0.121)	-0.238** (0.121)	-0.233* (0.121)
dum_edu3	대졸이상	-0.484*** (0.135)	-0.429*** (0.142)	-0.502** (0.252)	-0.509** (0.253)	-0.505** (0.253)	-0.491* (0.253)
edu2_age		0.023*** (0.005)	0.019*** (0.005)	0.019*** (0.006)	0.019*** (0.006)	0.019*** (0.006)	0.018*** (0.006)
edu2_age2		-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
edu3_age		0.033*** (0.007)	0.031*** (0.007)	0.036** (0.014)	0.036** (0.014)	0.036** (0.014)	0.036** (0.014)
edu3_age2		-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000* (0.000)
age		0.041*** (0.004)	0.035*** (0.004)	0.033*** (0.004)	0.033*** (0.004)	0.033*** (0.004)	0.033*** (0.004)
age2		-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
tenure	근속년수	0.019*** (0.001)	0.023*** (0.002)	0.023*** (0.003)	0.023*** (0.003)	0.023*** (0.003)	0.023*** (0.003)

tenure2		0.000	-0.000***	-0.000***	-0.000**	-0.000**	-0.000**
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
		(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)
union	노조유무	0.066***	0.136***	0.125***	0.123***	0.126***	0.126***
		(0.008)	(0.021)	(0.025)	(0.025)	(0.025)	(0.025)
train	직업훈련 유무	0.040***	0.060***	0.056***	0.058***	0.057***	0.056***
		(0.007)	(0.020)	(0.020)	(0.020)	(0.020)	(0.020)
1.firmtype	민간회사 개인사업체	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)
2.firmtype	외국인 회사	0.153***	0.134***	0.129**	0.129**	0.127**	0.127**
		(0.024)	(0.050)	(0.062)	(0.062)	(0.062)	(0.062)
3.firmtype	정부투자기관 정부출연기관 공사합동기업	0.052***	0.014	0.013	0.013	0.013	0.013
		(0.012)	(0.020)	(0.021)	(0.021)	(0.021)	(0.021)
4.firmtype	법인단체	0.028**	0.042**	0.040	0.039	0.039	0.039
		(0.011)	(0.019)	(0.025)	(0.025)	(0.025)	(0.025)
5.firmtype	정부기관	0.099***	0.082***	0.083***	0.081***	0.080***	0.080***
		(0.012)	(0.018)	(0.023)	(0.023)	(0.023)	(0.023)
6.firmtype	무소속	0.049	0.092***	0.099***	0.098***	0.099***	0.101***
		(0.035)	(0.018)	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.027)
7.firmtype	시민단체, 종교단체	-0.183***	-0.110**	-0.108	-0.107	-0.112	-0.113
		(0.046)	(0.055)	(0.073)	(0.073)	(0.073)	(0.073)
8.firmtype	기타	0.029	0.156**	0.145	0.147	0.144	0.144
		(0.040)	(0.069)	(0.102)	(0.102)	(0.100)	(0.100)

1.firmnumty pe	1~4	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)
2.firmnumty pe	5~9	0.076*** (0.026)	-0.023 (0.028)	-0.023 (0.029)	-0.024 (0.029)	-0.024 (0.029)	-0.023 (0.029)
3.firmnumty pe	10~29	0.120*** (0.024)	0.052** (0.026)	0.050* (0.027)	0.049* (0.027)	0.048* (0.027)	0.048* (0.027)
4.firmnumty pe	30~49	0.118*** (0.025)	0.060** (0.029)	0.060* (0.032)	0.059* (0.032)	0.058* (0.032)	0.059* (0.032)
5.firmnumty pe	50~69	0.106*** (0.025)	0.059* (0.031)	0.054* (0.032)	0.053* (0.032)	0.054* (0.032)	0.054* (0.032)
6.firmnumty pe	70~99	0.128*** (0.025)	0.063* (0.034)	0.057* (0.032)	0.056* (0.032)	0.057* (0.032)	0.058* (0.032)
7.firmnumty pe	100~299	0.135*** (0.024)	0.077*** (0.027)	0.071** (0.028)	0.070** (0.028)	0.070** (0.028)	0.070** (0.028)
8.firmnumty pe	300~499	0.167*** (0.026)	0.111*** (0.032)	0.104*** (0.033)	0.102*** (0.033)	0.102*** (0.033)	0.102*** (0.033)
9.firmnumty pe	500~999	0.180*** (0.025)	0.079** (0.033)	0.079** (0.032)	0.079** (0.032)	0.079** (0.032)	0.079** (0.032)
10.firmnumt ype	1000명이상	0.213*** (0.024)	0.148*** (0.026)	0.146*** (0.027)	0.145*** (0.027)	0.145*** (0.027)	0.145*** (0.027)
1.work	전문가	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)
2.work	기술공 및 준전문가	-0.134*** (0.014)	-0.119*** (0.022)	-0.122*** (0.036)	-0.123*** (0.036)	-0.123*** (0.036)	-0.122*** (0.036)
3.work	사무종사자	-0.126***	-0.302***	-0.302***	-0.303***	-0.302***	-0.301***

		(0.012)	(0.022)	(0.030)	(0.029)	(0.030)	(0.030)
4.work	서비스 종사자	-0.431***	-0.530***	-0.514***	-0.514***	-0.513***	-0.513***
		(0.019)	(0.023)	(0.030)	(0.030)	(0.030)	(0.030)
5.work	판매종사자	-0.325***	-0.449***	-0.440***	-0.439***	-0.438***	-0.439***
		(0.021)	(0.024)	(0.032)	(0.032)	(0.032)	(0.032)
6.work	농업,어업 숙련노동자	-0.393***	-0.535***	-0.517***	-0.517***	-0.513***	-0.513***
		(0.085)	(0.062)	(0.065)	(0.065)	(0.065)	(0.065)
7.work	기능원 및 관련기능 종사자	-0.270***	-0.327***	-0.322***	-0.321***	-0.321***	-0.320***
		(0.017)	(0.024)	(0.032)	(0.032)	(0.032)	(0.032)
8.work	장치기계 조작, 조립종사자	-0.278***	-0.348***	-0.347***	-0.346***	-0.345***	-0.345***
		(0.016)	(0.025)	(0.033)	(0.033)	(0.033)	(0.033)
9.work	단순노무종사자	-0.494***	-0.492***	-0.479***	-0.478***	-0.478***	-0.476***
		(0.020)	(0.023)	(0.032)	(0.031)	(0.031)	(0.031)
1998.year		(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)	(dropped)
1999.year		-0.111***	-0.064***	-0.075***	-0.074***	-0.075***	-0.077***
		(0.008)	(0.021)	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.027)
2001.year		0.026**	0.102***	0.080***	0.084***	0.082***	0.078***
		(0.010)	(0.022)	(0.029)	(0.029)	(0.029)	(0.029)
2002.year		0.063***	0.095***	0.069***	0.072***	0.071***	0.070***
		(0.009)	(0.022)	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.027)
2003.year		0.123***	0.142***	0.118***	0.120***	0.119***	0.118***
		(0.010)	(0.021)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)
2004.year		0.180***	0.179***	0.156***	0.156***	0.155***	0.155***

	(0.009)	(0.021)	(0.027)	(0.027)	(0.027)	(0.027)
2005.year	0.229***	0.183***	0.162***	0.161***	0.161***	0.164***
	(0.009)	(0.021)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)
2006.year	0.275***	0.302***	0.284***	0.280***	0.278***	0.281***
	(0.011)	(0.028)	(0.034)	(0.034)	(0.034)	(0.034)
2007.year	0.333***	0.324***	0.304***	0.299***	0.297***	0.300***
	(0.012)	(0.028)	(0.034)	(0.034)	(0.034)	(0.034)
2008.year	0.339***	0.356***	0.336***	0.329***	0.328***	0.331***
	(0.011)	(0.028)	(0.033)	(0.033)	(0.033)	(0.033)
2009.year	0.326***	0.332***	0.314***	0.306***	0.304***	0.307***
	(0.011)	(0.028)	(0.033)	(0.033)	(0.033)	(0.033)
2010.year	0.334***	0.368***	0.349***	0.340***	0.338***	0.341***
	(0.012)	(0.028)	(0.033)	(0.033)	(0.033)	(0.033)
2011.year	0.367***	0.413***	0.394***	0.385***	0.383***	0.385***
	(0.012)	(0.028)	(0.033)	(0.033)	(0.033)	(0.033)
2012.year	0.381***	0.444***	0.423***	0.413***	0.410***	0.413***
	(0.012)	(0.028)	(0.034)	(0.033)	(0.034)	(0.034)
dtran			0.452**	0.266	0.306	0.344
			(0.201)	(0.216)	(0.226)	(0.226)
dtran*age			-0.010	-0.001	-0.003	-0.005
			(0.009)	(0.010)	(0.011)	(0.011)
dtran*age2			0.000	-0.000	-0.000	0.000
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
edu2*dtran			-0.201	-0.179	-0.259	-0.288

	(0.255)	(0.254)	(0.258)	(0.257)
edu3*dtran	0.179	0.248	0.171	0.154
	(0.375)	(0.378)	(0.378)	(0.376)
edu2*dtran* age	0.005	0.003	0.007	0.008
	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.012)
edu2*dtran* age2	0.000	0.000	0.000	-0.000
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
edu3*dtran* age	-0.017	-0.022	-0.018	-0.017
	(0.019)	(0.020)	(0.020)	(0.019)
edu3*tran*a ge2	0.000	0.000	0.000	0.000
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
tran*age2	-0.103***			
	(0.040)			
tran*age3	-0.123**			
	(0.061)			
tran*age12			0.021	0.030
			(0.035)	(0.035)
tran*age13			-0.040	-0.030
			(0.038)	(0.038)
tran*age21			-0.055	-0.046
			(0.043)	(0.044)
tran*age22			-0.164***	-0.156***
			(0.039)	(0.040)
tran*age23			-0.056	-0.054
			(0.040)	(0.040)

tran*age31					-0.094*	-0.095*
					(0.056)	(0.057)
tran*age32					-0.075	-0.082
					(0.058)	(0.059)
tran*age33					-0.142*	-0.160*
					(0.083)	(0.085)
rdrtm						-0.052**
						(0.024)
cons	7.860***	7.952***	7.965***	7.987***	7.987***	7.977***
	(0.093)	(0.092)	(0.096)	(0.096)	(0.096)	(0.097)
Number of obs	6939	11594	11594	11594	11594	11594
Number of groups	36605	3210	3210	3210	3210	3210
R-sq	0.5829	0.4225	0.4281	0.4285	0.4329	0.4334
note: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						

참고문헌

Addison, John T., Chad Cotti, and Christopher J. Surfield. *Atypical Work: Who Gets It, and Where Does It Lead?: Some US Evidence Using the NLSY79*. Forschungsinst. zur Zukunft der Arbeit, 2009.

Amuedo-Dorantes, Catalina, and Ricardo Serrano-Padial. "Wage growth implications of fixed-term employment: An analysis by contract duration and job mobility." *Labour Economics* 14.5 (2007): 829-847.

Booth, Alison L., Marco Francesconi, and Jeff Frank. "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?." *The economic journal* 112.480 (2002): F189-F213.

Casanova, Maria. *Wage and Earnings Profiles at Older Ages*. No. 2012-001. 2012.

David S. Pedulla. "New Scars for the New Economy? Gender and the Consequences of Non-Standard Employment Histories."

Esteban-Pretel, Julen, Ryo Nakajima, and Ryuichi Tanaka. "Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation." *Labour Economics* 18.4 (2011): 513-526.

Ferber, Marianne A., and Jane Waldfogel. "Long-Term Consequences of Nontraditional Employment, The." *Monthly Lab. Rev.* 121 (1998): 3.

Gebel, Michael, and Johannes Giesecke. "Labour market flexibility and inequality: the changing risk patterns of temporary employment in West Germany." *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42.3 (2009): 234-251.

Hirsch, Barry T. "Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills." *Industrial & Labor Relations Review* 58.4 (2005): 525-551.

ILO. "A stable workplace? A mobile workforce?-what is best for increasing productivity?" , in *World Employment Report 2004-05*, ILO, 2005, Geneva

Lee, Sangheon. "Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea." *ILO Conditions of Work Research Series* (2007).

Mincer, Jacob. Job training: costs, returns, and wage profiles. Springer Berlin Heidelberg, 1991.

OECD. “Non-standard Works, Job Polarisation and Inequality“, in In It Together: Why Less Inequality Benefits All, OECD publishing, 2015, Paris.
DOI:10.1787/9789264235120-7-en

Siebert, Horst. “Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe.“ The Journal of Economic Perspectives (1997): 37-54.

김우영, 권현지. “비정규 일자리 결정의 동태성과 성별 비정규직비중의 격차분석.“ 여성연구 74.1 (2008): 5-43.

김호원, 이덕재, 임희정. “비정규직의 정규직 이행 지속기간에 관한 연구”, 한국고용정보원, 2012.

남재량. “비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구-패널자료를 사용한 분석.“ 노동경제논집 30.2 (2007): 1-31.

남재량. “근로형태별 이행 및 동태적 특성, TLM과 고용서비스”, 한국고용정보원, 2010.

남재량, 김태기. “비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?”, 노동경제논집, 23.2, 2012.

안주엽, “정규-비정규근로자간 능력개발 기회의 격차”, 한국노동연구원 노동리뷰 2월호 (2006):21-32.

장지연, 양수경. “사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용.“ 노동정책연구 7.1 (2007): 1-22.

전수연. “공공기관 정규직과 비정규직 간 임금격차 추계”, 예산정책 연구, 3.1(2014): 209-236.

Abstract

Life-cycle wage profiles of regular and non-regular workers: focusing on non-regular workers

Inyoung Hwang
Economics Department
The Graduate School
Seoul National University

This paper analyzes dynamic wage gap between regular and non-regular workers through life-cycle wage profile and change in wage profile when non-regular workers move to regular employment position using random effect model.

The trend in wage gap between regular and non-regular workers varies depending on the level of education workers received: for workers below middle school graduate, wage gap decreases, for highschool graduate workers, the gap stays stable, for college graduates, the gap widens as workers age. When a worker moves from non-regular position to regular position, the wage profile of workers with education level below high school follows the wage profile of all-time regular workers and the wage profile of workers with education level above college stays low over time in comparison with that of all-time regular workers. The increase of work periods in non-regular position have negative effects on wage profile.

.....

keywords : regular workers, non-regular workers, life-cycle wage
profile

Student Number : 2013-22872